



STORTINGET

# Representantforslag 63 S

(2018–2019)

fra stortingsrepresentantene Audun Lysbakken og Eirik Faret Sakariassen

Dokument 8:63 S (2018–2019)

---

## Representantforslag fra stortingsrepresentantene Audun Lysbakken og Eirik Faret Sakariassen om å hindre en utvikling der arbeidstakere mister fundamentale rettigheter

---

Til Stortinget

### Bakgrunn

Onsdag 12. desember 2018 avsa Høyesterett dom i saken mellom Norwegian Air Shuttle ASA og ansatte i Norwegian, som ble representert av YS-forbundet Parat.

Arbeidstakersiden tapte saken. Avgjørelsen åpner for en rettstilstand som rokker ved arbeidstakeres stilling i norsk lov. Dommen bidrar til at norsk lov åpner for selskapsmodeller som effektivt hindrer arbeidsmiljølovens vernebestemmelser, og norske arbeidstakere står i fare for å miste medbestemmelse og innflytelse. Dommens konklusjoner innebærer at rettigheter og ansvar i arbeidsmiljøloven ikke lar seg håndheve og dermed ikke gir norske arbeidstakere de rettigheter og vern de ifølge lovens intensjon skal ha.

Dommen får betydning for ansattes mulighet til å håndheve de rettighetene som følger av arbeidsmiljøloven og andre vernelover, fordi arbeidsgiverbegrepet og -ansvaret pulveriseres.

I dommen slår førstvoterende dommer Henrik Bull, på samme måte som Borgarting, fast at dette er et spørsmål for lovgiver – ikke domstolene (avsnitt 119):

«Som Høyesterett bemerket i Rt-2013-998 (Quality People) avsnitt 63, kan nye måter å organisere næringsvirksomhet på utfordre arbeidsmiljølovens formål om å sikre trygge ansettelsesforhold. Det er videre slik at flyt-

ting av arbeidstakere til andre selskaper innen et konsern får konsekvenser for deres rett til informasjon, samarbeid og medbestemmelse i henhold til hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. Gitt de klare lovgiveruttalelsene knyttet til gjeldende arbeidsgiverbegrep må det imidlertid være opp til lovgiver å avgjøre om det bør gis en slik regel som arbeidstakersiden her har argumentert for.»

Dommen gir virksomheter mulighet til å organisere seg slik at de kan beholde all innflytelse over arbeidsforhold, men uten samtidig å sitte med det nødvendige ansvaret for ansatte. Arbeidstakere må vite hvem de skal gå til med sine ønsker, krav eller forhandlinger. Når arbeidstakere organiseres bort og fjernes fra den virksomheten de faktisk er tilknyttet, svekkes de ansattes reelle og formelle stilling.

Hovedregelen om faste og direkte arbeidsforhold i norsk arbeidsliv må presiseres i loven. Med Høyesteretts dom åpnes det for en ny hovedregel om faste og indirekte arbeidsforhold. Dette er en utvikling i strid med hovedregelen i norsk rett som truer norske arbeidsfolks trygghet i arbeidslivet.

Håndheving av forbudet mot ulovlig innleie må styrkes, og sanksjonene skjerpes. Hvis ikke blir regelen for ulovlig innleie en regel uten innhold, og arbeidsgiver kan enkelt unngå ansvar ved ulovlig innleie.

### Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

Stortinget ber regjeringen fremme forslag om endringer i arbeidsmiljøloven som sikrer lovens formål med trygge arbeidsforhold ved å:

- presisere arbeidsgiverbegrepet i arbeidsmiljøloven
- presisere hovedregelen om faste og direkte arbeidsforhold i norsk arbeidsliv
- sikre at den som har styringsrett, også har arbeidsgiveransvar
- styrke ansattes adgang til medbestemmelse i egen virksomhet
- hindre at arbeidsgiver kan organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret ved å dele opp i underselskaper som ikke driver selvstendig økonomisk aktivitet
- sikre effektive håndhevingsmekanismer og sanksjoner ved ulovlig innleie

18. desember 2018

**Audun Lysbakken**

**Eirik Faret Sakariassen**